CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL

intervenue entre

MACO MÉCANIQUE INC.

et

ASSOCIATION UNIE DES
COMPAGNONS ET APPRENTIS DE L'INDUSTRIE DE LA PLOMBERIE ET DE LA TUYAUTERIE
DES ÉTATS-UNIS ET DU CANADA, SECTION LOCALE 144

COPIE CONFORME À L'ORIGINAL

Éric Verdon, représentant syndical
Section locale 144

COPIE CONFORME À L'ORIGINAL

Éric Patry, directeur
Maco Mécanique inc.

En vigueur du 27 avril 2025
au 28 avril 2029

EV CP

Table des matières

PRÉAMBULE 3
ARTICLE I : TERMINOLOGIE 4
ARTICLE II : INTERPRÉTATION 8
ARTICLE III : NON-DISCRIMINATION 9
ARTICLE IV : RECONNAISSANCE ET JURIDICTION 10
ARTICLE V : RÉGIME SYNDICAL 11
ARTICLE VI : EMBAUCHE DE MAIN-D'OEUVRE 12
ARTICLE VII : CHAMP D'APPLICATION 13
ARTICLE VIII : DROITS DE LA DIRECTION 14
ARTICLE IX : FONCTIONS SYNDICALES 15
ARTICLE X : PROCÉDURE DE GRIEFS 17
ARTICLE XI : ARBITRAGE 19
ARTICLE XII : MESURES DISCIPLINAIRES 21
ARTICLE XIII : SALARIÉ EN PROBATION 22
ARTICLE XIV : LICENCIEMENT, DÉPART VOLONTAIRE ET MISE À PIED 23
ARTICLE XV : HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS DE REPOS 24
ARTICLE XVI : TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE 27
ARTICLE XVII : JOURS FÉRIÉS 29
ARTICLE XVIII : VACANCES 31
ARTICLE XIX : CONGÉS ET ABSENCES DIVERS 33
ARTICLE XX : SALAIRES 38
ARTICLE XXI : INDEMNITÉS 41
ARTICLE XXII : PRIMES, FONDS DE QUALIFICATION ET DE FORMATION 43
ARTICLE XXIII : AVANTAGES SOCIAUX 45
ARTICLE XXIV : SANTÉ, SÉCURITÉ ET HYGIÈNE AU TRAVAIL 47
ARTICLE XXV : OUTILS ET ÉQUIPEMENT 50
ARTICLE XXVI : RÉMUNÉRATION AU RENDEMENT 52
ARTICLE XXVII : SOUDURE À HAUTE PRESSION 53
ARTICLE XXVIII : MÉTIERS ET JURIDICTION DE TRAVAIL 54
ARTICLE XXIX : DISPOSITIONS DIVERSES 57
ARTICLE XXX : COORDONNÉES 58
ARTICLE XXXI : DURÉE DE LA CONVENTION 59
ANNEXE A 60
ANNEXE B 62

Syndicat	Employeur

PRÉAMBULE

La présente convention a pour but d'établir des relations ordonnées et harmonieuses entre l'Employeur et ses Salariés représentés par le Syndicat afin d'assurer, d'une part une meilleure efficacité et d'autre part d'établir et de maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tous et chacun, et de régler à l'amiable, de la façon ci-après déterminée, les plaintes, mésententes ou griefs qui peuvent survenir.

Le Syndicat désire collaborer avec l'Employeur en encourageant ses membres à fournir efficacement le travail requis dans le cadre de la présente convention.

Syndicat	Employeur
EV	EP

Article I : TERMINOLOGIE

Dans la présente convention, à moins d'indication contraire, les termes suivants signifient :

1.01 **Changement technologique :** Le terme « Changement technologique », lorsqu'il est utilisé dans le cadre de la présente convention collective, réfère à une amélioration ou une modification technique substantielle dans les procédés d'opération d'une tâche accomplie par un tuyauteur ou par un Soudeur en tuyauterie.

1.02 **Contremaître Salarié:** Le terme « Contremaître Salarié », lorsqu'il est utilisé dans le cadre de la présente convention collective, réfère à un membre du Syndicat exerçant le métier de tuyauteur, qui possède au moins quatre ans d'expérience dans son métier et désigné officiellement par l'Employeur pour diriger et superviser les travaux.

Un « Contremaître Salarié » ne doit pas effectuer de tâches normalement effectuées par un Salarié lorsqu'il y a plus de quatre (4) tables de fabrication en opération.

1.03 **Délégué syndical:** Le terme « Délégué syndical », lorsqu'il est utilisé dans le cadre de la présente convention collective, réfère à un Salarié ayant été désigné par le Syndicat afin de l'assister à propos des sujets mentionnés à l'article 9.03.

1.04 **Employeur:** Le terme « Employeur », lorsqu'il est utilisé dans le cadre de la présente convention collective, réfère à Maco Mécanique inc.

1.05 **Heures de travail:** Le terme « Heures de travail », lorsqu'il est utilisé dans le cadre de la présente convention collective, réfère toutes les heures ou les fractions d'heures où un Salarié travaille, celles où il est à la disposition de l'Employeur et obligé d'être présent sur les lieux de travail, ainsi que celles qui s'écoulent entre le moment pour lequel il a été appelé au travail et celui où on lui donne du travail.

1.06 **Horaire d'été:** Le terme « Horaire d'été », lorsqu'il est utilisé dans le cadre de la présente convention collective, réfère aux heures de travail établies en conformité des articles

15.01 et 15.02 pour la période comprise entre le premier dimanche du mois de mars et le premier dimanche du mois de novembre.

1.07 **Mise-à-pied:**

Le terme « Mise à pied », lorsqu'il est utilisé dans le cadre de la présente convention collective, réfère à une perte d'emploi temporaire due à des motifs d'organisation interne ou liée à la vie économique de l'Employeur

1.08 **Opérateur de la machine à commande numérique**

Le terme "opérateur de la machine à commande numérique", lorsqu'il est utilisé dans le cadre de la présente convention collective, réfère à un salarié membre du Syndicat, qui programme et opère la machine à commande numérique.

1.09 **Préférence d'emploi:**

Le terme « Emploi préférentiel », lorsqu'il est utilisé dans le cadre de la présente convention collective, réfère au statut d'un Salarié agissant comme délégué pour le compte du Syndicat étant le dernier mis à pied ou licencié et le premier rappelé au travail, pourvu qu'il puisse remplir les exigences normales des tâches alors requises dans l'entreprise.

1.10 **Représentant syndical:**

Le terme « Représentant syndical », lorsqu'il est utilisé dans le cadre de la présente convention collective, réfère à un employé permanent du Syndicat appelé à traiter de tout sujet relatif aux relations de travail au sein de l'entreprise de l'Employeur.

1.11 **Salarié:**

Le terme « Salarié », lorsqu'il est utilisé dans le cadre de la présente convention collective, réfère à tous les salariés au sens du *Code du* travail, à l'exception des employés de bureau de Maco Mécanique inc., pour son établissement situé au 700, boulevard Alphonse-Deshaies, à Bécancour (Québec) G9H 2Y9.

1.12 **Soudeur en tuyauterie:**

Le terme « Soudeur en tuyauterie », lorsqu'il est utilisé dans le cadre de la présente convention collective, réfère à un Salarié membre du Syndicat, détenteur d'un certificat de compétence-occupation « soudure à haute pression » émis par la Commission de la construction du Québec.

Syndicat	Employeur
EV	EP

1.13 **Soudeur en tuyauterie (1ère et 2ème année):**

Le terme « Soudeur en tuyauterie 1ère année et 2ème année», lorsqu'il est utilisé dans le cadre de la présente convention collective, réfère à un Salarié membre du Syndicat, qui effectue les mêmes tâches qu'un « soudeur en tuyauterie », sans détenir un certificat de compétence-occupation « soudure à haute pression » émis par la Commission de la construction du Québec, chaque année correspondant à une période d'apprentissage de 2000 heures travaillées.

1.14 **Soudeur assembleur de structure :**

Le terme "soudeur assembleur de structure", lorsqu'il est utilisé dans le cadre de la présente convention collective, réfère à un salarié membre du Syndicat, qui procède au montage et à l'assemblage de pièces composant des structures métalliques et de métaux ouvrés.

1.15 **Soudeur et assembleur de réservoirs sous pression :**

Le terme "soudeur et assembleur de réservoirs sous pression", lorsqu'il est utilisé dans le cadre de la présente convention collective, réfère à un salarié membre du Syndicat, qui procède à l'assemblage et au soudage de pièces entrant dans le montage et l'assemblage de réservoirs sous pression et de stockage.

1.16 **Syndicat:**

Le terme « Syndicat », lorsqu'il est utilisé dans le cadre de la présente convention collective, réfère à l'Association unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie des États-Unis et du Canada, section locale 144.

1.17 **Taux régulier de salaire:**

Le terme « Taux régulier de salaire », lorsqu'il est utilisé dans le cadre de la présente convention collective, réfère aux taux de salaire prévus à l'Annexe A de la présente convention collective.

1.18 **Tuyauteur:**

Le terme "Tuyauteur", lorsqu'il est utilisé dans le cadre de la présente convention collective, réfère à un Salarié membre du Syndicat, détenteur d'un certificat de compétence pour le métier de tuyauteur-plombier / poseur d'appareils de chauffage émis par la Commission de la construction du Québec.

1.19 **Tuyauteur (apprenti):**

Le terme "Apprenti tuyauteur", lorsqu'il est utilisé dans le cadre de la présente convention collective, réfère à

un Salarié membre du Syndicat, détenteur d'un certificat de compétence-apprenti (pour l'une des quatre (4) périodes d'apprentissage prévu pour le métier de tuyauteur à l'annexe B du *Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction (RLRQ, c. R-20, r.8)*, pour le métier de tuyauteur-plombier / poseur d'appareils de chauffage émis par la Commission de la construction du Québec.

1.20 **Travaux d'urgence:**

Le terme "Travaux d'urgence", lorsqu'il est utilisé dans le cadre de la présente convention collective, réfère à des travaux exécutés dans le but d'éviter un dommage matériel pouvant être causé à l'Employeur ou à un client ou lorsque la santé et la sécurité des Salariés est en cause.

Une clause pénale, toute autre clause similaire et tout échéancier contenu à un contrat ainsi que tout dommage purement pécuniaire ne doivent pas être considérés comme un dommage matériel.

Syndicat	Employeur
EV	EP

Article II : INTERPRÉTATION

2.01 Dans la présente convention, le masculin comprend le féminin et le singulier comprend le pluriel. De même, les clauses de la présente convention doivent être interprétées comme faisant partie d'un ensemble, même si les clauses particulières priment sur les règles générales.

2.02 Toute clause contredite expressément par la loi n'entraîne pas la nullité de la présente convention, mais uniquement la nullité de la clause en question.

2.03 Sauf indication contraire dans le texte, les termes « Salariés des classifications *tuyauteur* ou *soudeur en tuyauterie* » incluent les salariés apprentis et en période d'apprentissage de ces mêmes classifications.

Syndicat	Employeur
EV	EP

Article III : NON-DISCRIMINATION

3.01 L'Employeur et le Syndicat s'engagent à ne pratiquer aucune discrimination contre un Salarié dans l'exercice de ses droits que lui reconnaissent la *Charte des droits et libertés de la personne*, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge (sauf dans la mesure prévue par la loi), la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap, ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

L'Employeur reconnaît qu'il n'exercera aucune discrimination contre un Salarié en raison de ses activités syndicales.

Article IV : RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

4.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur accrédité pour négocier et conclure une convention collective concernant les salaires et toutes les autres conditions de travail pour tous ses Salariés visés par le certificat d'accréditation émis en date du 29 avril 2021 par le Tribunal administratif du travail (Division des relations du travail).

4.02 L'Employeur s'engage à ne conclure aucune entente individuelle avec un Salarié couvert par la présente convention collective qui aurait pour effet d'entrer en conflit avec les dispositions de cette dernière ainsi que les buts visés par celle-ci.

4.03 À compter de la signature de la présente convention collective, toute lettre d'entente antérieure à celle-ci sera considérée dès lors comme nulle et non avenue.

Toutefois, l'Employeur et le Syndicat peuvent convenir de gré à gré de reconduire de telles ententes ou, encore, d'en conclure de nouvelles.

4.04 Les Salariés peuvent afficher sur leurs vêtements et casques de travail le logo de l'Association unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie des États-Unis et du Canada, section locale 144 dont ils sont membres ainsi que le numéro de l'union locale du Syndicat.

Article V : RÉGIME SYNDICAL

5.01 Tout Salarié visé par le certificat d'accréditation du Syndicat doit, comme condition d'emploi, adhérer à titre de membre de ce dernier et en demeurer membre en règle pendant toute la durée de la présente convention collective.

5.02 De même, tout Salarié embauché après la date de signature de la présente convention collective, devra comme condition du maintien de son emploi, adhérer à titre de membre du Syndicat et demeurer membre en règle de celui-ci pendant la durée de la présente convention collective.

5.03 Si un employé néglige, après avis écrit de cinq (5) jours à l'Employeur et à l'employé, de devenir membre, le Syndicat a le droit d'exiger que cet employé soit remercié de ses services immédiatement et sans délai, sous réserve du *Code du travail.*

5.04 L'Employeur retient hebdomadairement sur la paie de chaque Salarié, à l'intérieur d'un mois de référence, les cotisations fixées par le Syndicat et remet au trésorier du Syndicat les sommes ainsi perçues à l'intérieur d'un délai de quinze (15) jours suivant la fin de ce mois de référence ainsi qu'un état (formulaire fourni par le Syndicat) dument complété.

5.05 Dans le cas de modification du montant de la cotisation syndicale payable par un Salarié, celle-ci sera applicable à compter de la première paie suivant la réception par l'Employeur d'un avis écrit du Syndicat en vertu de l'application des dispositions de l'article 47 du Code du travail du Québec.

5.06 Les formules d'impôt T-4 et relevé 1 indiquent le montant déduit du salaire à titre de cotisation syndicale.

Syndicat	Employeur
EV	EP

Article VI : EMBAUCHE DE MAIN-D'OEUVRE

6.01 Dans le cas d'embauche de Salariés apprentis et compagnons exerçant dans les classifications *tuyauteur* ou *soudeur en tuyauterie*, l'Employeur s'engage à utiliser les services du Bureau de placement du Syndicat, en contactant, à ces fins, le représentant attitré à l'établissement de l'Employeur, ou à défaut, en contactant le Syndicat au numéro de téléphone (514) 385-1171 et par courriel à l'adresse information@local144.ca. Ce faisant, l'Employeur doit spécifier au représentant du Syndicat la spécialité recherchée de ces tuyauteurs et soudeurs.

En ce qui concerne l'embauche de Salariés autre que ceux mentionnés au paragraphe précédent, l'Employeur exercera son choix avec entière discrétion. Lorsque l'Employeur procède à une telle embauche, il doit en aviser le Syndicat par courriel (information@local144.ca) dans les dix (10) jours de l'embauche en indiquant le nom du salarié, sa date d'embauche et la classification pour laquelle il a été embauché.

6.02 L'Employeur se réserve le droit de refuser, pour un motif valable, un Tuyauteur ou un Soudeur en tuyauterie référé par le Syndicat.

En pareil cas, l'Employeur s'engage à signifier, par écrit, dans les 48 heures suivant le refus initial, les raisons justifiant celui-ci.

Si ce motif est considéré valable par le Syndicat, le processus d'embauche prévu à l'article 6.01 doit de nouveau trouver application.

Si le motif n'est pas considéré valable par le Syndicat, ce dernier pourra procéder au dépôt d'un grief.

Syndicat	Employeur
EV	EP

Article VII : CHAMP D'APPLICATION

7.01 À moins de stipulations contraires dans la présente convention, une personne ne faisant pas partie de l'unité de négociation ne peut effectuer un travail normalement exécuté par un Salarié de l'unité d'accréditation, sauf :

a) aux fins d'entraînement ;
b) dans le cas d'urgence où la sécurité des employés est en jeu ;
c) lors de la mise en place de nouveaux équipements ou outillage ;
d) en tout temps après entente écrite avec le Syndicat.

7.02 Le fardeau de la preuve quant à un grief au sujet de l'article 7.01 incombe à l'employeur.

Article VIII : DROITS DE LA DIRECTION

8.01 Le Syndicat convient que les droits de l'Employeur sont de diriger, de maintenir l'ordre, la discipline, l'efficacité, d'établir et modifier de temps à autre des règlements devant être observés par les Salariés, le tout sujet aux droits des Salariés de présenter un grief de la façon prévue aux présentes.

8.02 La convention collective prévaut sur tout règlement de régie interne de l'Employeur.

8.03 L'Employeur reconnaît qu'il exercera ses droits conformément aux dispositions de la présente convention.

8.04 Tout changement que l'Employeur voudra apporter à quelque disposition que ce soit de la présente convention collective, devra avoir été soumis à l'approbation écrite du Syndicat laquelle, le cas échéant, sera déposé en annexe.

8.05 L'Employeur peut accorder des sous-contrats et des contrats à forfait, à condition qu'aucun Salarié Tuyauteur ou Soudeur en tuyauterie régi par cette convention ne perde des heures de travail, ne soit rétrogradé, licencié, mis à pied ou maintenu en mise à pied comme résultat de cette action et à condition que l'ouvrage sous-contracté ou contracté à forfait ne soit pas un ouvrage qui aurait pu être accompli par des Salariés et qui entrerait dans la définition de tâche de ceux-ci.

Toutefois, ne sera pas considérée comme de la sous-traitance, le travail confié à un autre Employeur dont les Salariés sont également couverts par un certificat d'accréditation détenu par le Syndicat et dont la convention collective accorde des salaires et conditions de travail égaux et supérieurs à ceux prévus à la présente convention collective.

8.06 Dans l'éventualité d'un Changement technologique, l'Employeur convient d'en aviser le Syndicat dans un délai de trois (3) mois précédant celui-ci et de rencontrer les représentants du Syndicat pour discuter de ces changements.

De plus, l'Employeur doit faire tout en son possible pour permettre à un Salarié tuyauteur ou Soudeur en tuyauterie affecté par un tel changement, de s'adapter à de telles améliorations, modifications ou transformations.

8.07 Dans le cas où un Salarié serait visé par un changement technologique, il est soumis au processus suivant : il reçoit la formation nécessaire ou il est inscrit à un programme de formation afin de combler une des fonctions visées par le changement technologique.

S'il ne désire pas conserver son poste ou si, après la formation, il ne remplit pas les exigences normales de la tâche, le Salarié tuyaùteur ou Soudeur en tuyauterie sera mis-à-pied et aura droit à son indemnité de départ.

8.08 Lorsque l'implantation de nouvelles technologies implique la mise sur pied d'un programme de formation, le programme est offert en priorité aux Salariés visés par le changement technologique.

Syndicat	Employeur
EV	GP

Article IX : FONCTIONS SYNDICALES

9.01 Le Syndicat aura droit de nommer un Délégué syndical sur une équipe de travail parmi les Salariés appelés à y travailler afin que ceux-ci puissent appuyer le travail des représentants syndicaux et aider les Salariés à présenter leurs griefs aux représentants de l'Employeur.

9.02 Dès qu'il en est avisé par écrit, l'Employeur doit reconnaître le ou les Délégués nommés comme représentants du Syndicat pour le groupe de Salariés qu'il représente et accorde, à chacun d'eux, un emploi sous forme préférentielle, à condition qu'il y ait du travail à exécuter dans la classification qu'exerce ce Délégué.

9.03 Un Délégué syndical a pour fonction, sans perte de salaire et contraintes, de veiller à l'application de la présente convention collective ainsi qu'au respect des conditions de travail et des normes de sécurité applicables aux Salariés.

À ces fins le Délégué syndical peut, pendant les heures de travail et sans aucune mesure discriminatoire et disciplinaire, enquêter et voir au respect de toute loi et règlement applicables et discuter avec les représentants de l'Employeur des griefs qu'il a mandat de régler.

Aussi, le Délégué syndical pourra discuter avec les représentants de l'Employeur de tout problème ou grief devant être réglé.

9.04 En tout temps, il doit y avoir un Délégué par quart de travail lorsque des soudeurs en tuyauterie ou des tuyauteurs sont présents au travail.

9.05 L'Employeur s'engage à fournir au Syndicat un local pour permettre aux Salariés de se rencontrer et qui sera destiné aux activités du Syndicat.

9.06 Afin de prévenir de rédiger tout grief pouvant survenir relativement à l'application ou à l'interprétation de la présente convention collective, un représentant syndical aura accès à l'établissement de l'Employeur durant les quarts de travail. Il en sera de même s'il désire enquêter ou discuter à propos de tout sujet relatif aux relations de travail au sein de l'entreprise de l'Employeur.

Pour ce faire, le représentant syndical devra préalablement avoir avisé un représentant de l'Employeur d'une telle visite.

9.07 L'Employeur s'engage à recevoir dans ses bureaux, sur rendez-vous, durant les heures de travail et sans perte de salaire, un Délégué syndical et/ou un représentant syndical afin de discuter et de tenter de régler tout grief ou toute autre question relative aux conditions de travail.

Aussi, l'Employeur reconnaît qu'un Délégué syndical est autorisé à quitter son poste pour une période de temps raisonnable, sans perte de salaire, afin de réaliser les étapes nécessaires au traitement des griefs : pour la rédaction et l'enquête. L'Employeur libère également le Salarié plaignant pour une période de temps raisonnable nécessaire pour rédiger son grief, le soumettre à l'Employeur et pour participer à l'enquête (si nécessaire). Le Délégué syndical et le Salarié plaignant doivent cependant

obtenir la permission de leur supérieur immédiat avant de s'absenter de leur poste respectif. Une demande d'autorisation n'est pas refusée ou retardée, à moins que les impératifs de la production ne le permettent pas.

9.08 L'Employeur libère, sans perte de salaire, un Salarié désigné par le Syndicat comme membre du comité de négociation pour participer à toutes les séances de négociation jusqu'à la signature de la convention collective. De plus, l'Employeur libère ledit Salarié aux mêmes conditions pour les rencontres de préparation des séances de négociation, et ce, jusqu'à concurrence de quatre-vingts (80) heures.

Dans le présent article, l'expression « sans perte de salaire » signifie que le Salarié libéré reçoit la même rémunération que celle qu'il recevrait s'il était au travail et qu'aux fins de la présente convention, le temps de libération équivaut à du travail.

9.09 L'Employeur s'engage à libérer un Salarié du Syndicat sur préavis de cinq (5) jours donné par le Syndicat afin qu'il assiste à un congrès, à des réunions de formation syndicales ou à d'autres activités syndicales. Ce préavis devra contenir :

a) le nom du Salarié;
b) le nombre d'heures de libération demandé;
c) la date de la libération demandée;
d) la raison de la libération demandée;
e) la signature du Délégué syndical;

Le Salarié libéré en vertu du présent article conserve ses droits et privilèges prévus à la convention. À son retour, il reprend le poste qu'il occupait à son départ, à moins que d'autres dispositions de la convention collective ne s'appliquent.

9.10 L'Employeur met à la disposition du Syndicat un tableau d'affichage placé à un endroit visible et généralement fréquenté par les Salariés afin que ceux-ci puissent prendre connaissance des communiqués et documents qui y sont placés par le Syndicat.

9.11 Le Syndicat a le droit de distribuer tout document à ses membres sur les lieux de travail pendant les périodes de repos et de repas.

9.12 Le Délégué syndical bénéficie de la Préférence d'emploi.

Syndicat	Employeur
EL	EP

Article X : PROCÉDURE DE GRIEFS

10.01 Il est du désir des parties aux présentes de résoudre promptement les griefs et mésententes qui peuvent survenir en cours d'application de la présente convention. Les griefs et mésententes seront soumis à la procédure ci-dessous décrite.

10.02 Toute mésentente entre l'Employeur et un Salarié, un groupe de Salariés ou le Syndicat concernant l'interprétation ou une violation de la présente convention ou d'une loi régissant l'Employeur et le Syndicat peut constituer un grief.

10.03 Il est convenu que le Syndicat ou tout groupe de Salariés ou un Salarié, accompagné d'un représentant syndical ou d'un Délégué syndical, peut soulever des griefs, selon la procédure ci-dessous décrite.

10.04 Dans le but de trouver une solution à un litige, les parties conviennent que, dans la mesure du possible, des discussions entre l'Employeur et le Syndicat devraient précéder le dépôt d'un grief pour voir si une entente à l'amiable est possible.

10.05 L'Employeur peut soumettre un grief dans les mêmes délais que ceux ci-dessous mentionnés de la présente convention, lesquels s'appliqueront en effectuant les adaptations nécessaires.

Première étape

10.06 Un grief doit être formulé par écrit, signé par un représentant syndical et soumis à l'Employeur ou à l'un de ses représentants à l'intérieur d'un délai de quinze (15) jours ouvrables suivant l'événement ayant donné naissance à celui-ci ou suivant la connaissance de l'événement à la source du grief.

10.07 L'Employeur ou son représentant doit donner, à l'intérieur d'un délai de cinq (5) jours ouvrables suivant la date de la réception du grief, une réponse écrite au Syndicat ou à l'un de ses représentants.

Deuxième étape

10.08 Si la réponse prévue à l'article 10.07 est jugée insatisfaisante ou s'il y a absence de réponse à l'intérieur du délai prescrit, la partie qui dépose le grief peut le soumettre à l'arbitrage dans les (10) jours ouvrables.

10.09 Les limites de temps prescrites au présent article sont impératives et si celles-ci ne sont pas respectées par l'une ou l'autre des parties, à moins que l'Employeur et le Syndicat aient expressément convenu par écrit de proroger un délai, le grief sera perdu par la partie qui n'a pas respecté les délais prévus.

Par contre, les délais relatifs à la procédure de griefs peuvent être modifiés par une entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat.

Syndicat	Employeur
EV	EP

10.10 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'entraîne pas son annulation. La rédaction d'un grief est faite à titre indicatif.

La partie qui soumet le grief doit s'efforcer de bien exposer la matière dont il s'agit, mais la rédaction du grief, de même que la mention des articles ou paragraphes de la convention s'y rapportant peuvent être amendées.

10.11 Le Délégué syndical et le Salarié concerné ne subissent pas de perte de salaire lorsqu'ils présentent ou discutent d'un grief à quelque étape que ce soit de la procédure de règlement des griefs.

Syndicat	Employeur

Article XI : ARBITRAGE

11.01 Un grief est considéré comme soumis à l'arbitrage par l'envoi d'un avis référant le grief à l'arbitrage dans les délais prescrits au paragraphe 10.08.

Les parties tentent alors de s'entendre sur le choix d'un arbitre. À défaut d'entente dans les trois (3) jours ouvrables suivant la soumission du grief à l'arbitrage, une des deux parties peut s'adresser au Ministère du Travail pour qu'il désigne un arbitre.

11.02 Dans tous les cas de grief, l'arbitre peut :

a) annuler, maintenir ou modifier la décision de l'Employeur en tout ou en partie ;
b) maintenir ou rejeter le grief en tout ou en partie ;
c) déterminer le montant de toute compensation ou de tout dommage auquel un (1) ou des Salariés ou le Syndicat peuvent avoir droit.

11.03 L'arbitre n'a aucune juridiction pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention, ni pour modifier l'une de ses dispositions ou en substituer le contenu.

L'arbitre ne pourra rendre quelque décision qui pourrait entrer en conflit avec les termes et dispositions de la présente convention collective.

Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a juridiction pour maintenir, modifier, réduire, annuler ou substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

11.04 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et frais de l'arbitre. Toutefois, la partie qui demande, sans le consentement de l'autre partie, une remise d'audition, assume seule les frais relatifs à celle-ci.

11.05 Toute décision de l'arbitre rendue en accord avec les clauses de cette convention collective est finale, exécutoire et lie les parties en cause.

11.06 Le Salarié qui n'est plus au service de l'Employeur conserve son droit de grief et d'arbitrage tant qu'il n'a pas reçu la totalité des sommes ou autres réparations dues en vertu de la convention collective ou, en cas de congédiement, mise à pied, cessation d'emploi, tant et aussi longtemps qu'une décision arbitrale n'a pas statué qu'il n'y a plus de relation Employeur/Salarié.

11.07 Le Syndicat se réserve le droit, pour tout grief porté à l'arbitrage, de recourir à l'arbitrage accéléré.

11.08 L'arbitre saisi du grief doit entendre celui-ci, délibérer, rendre et faire parvenir sa décision aux parties dans les soixante (60) jours de sa nomination.

Syndicat	Employeur
EV	EP

11.09 À toute étape au cours de la procédure de règlement des griefs, une entente mettant fin au grief peut être conclue par écrit entre le Syndicat et l'Employeur et celle-ci liera alors les parties concernées par celui-ci.

Syndicat	Employeur

Article XII : MESURES DISCIPLINAIRES

12.01 Les parties conviennent que la réprimande, la suspension ou le congédiement sont les mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées par l'Employeur qui doit tenir compte de la gravité et de la fréquence de l'offense reprochée, de façon à ce que la sanction imposée respecte le principe de gradation et qu'elle soit proportionnelle à la faute commise.

12.02 Lors d'une rencontre de nature disciplinaire entre l'Employeur et un Salarié, le Salarié doit être accompagné d'un Délégué syndical. En l'absence d'un Délégué, le Salarié peut désigner un substitut.

Au moment de l'imposition de la mesure disciplinaire, l'Employeur doit fournir par écrit, en présence du Salarié et d'un Délégué syndical et/ou représentant syndical plus tard dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent, les motifs de toute mesure disciplinaire qu'il impose (à moins qu'il ne s'agisse d'un Salarié suspendu indéfiniment ou congédié, auquel cas, la mesure disciplinaire lui est transmise par courrier recommandé et une copie est envoyée au Syndicat. L'oblitération postale fait alors foi de la date de transmission).

12.03 Tout Salarié qui est sujet à une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière des griefs et d'arbitrage.

12.04 Toute mesure disciplinaire datant de plus de douze (12) mois doit être effacée du dossier du Salarié et ne peut être invoquée contre lui ultérieurement, à l'exception d'un congédiement dont il a été l'objet dans le passé au sein de l'entreprise, le cas échéant.

Les mois au cours desquels un Salarié n'a pas travaillé ne sont pas utilisés dans le calcul de cette période. Cinq (5) jours de travail dans un mois équivalent à un (1) mois travaillé.

12.05 Une suspension n'interrompt pas le service d'un Salarié et n'a pour effet que de priver le Salarié de son salaire, sans arrêter les autres bénéfices.

12.06 Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

12.07 La procédure prévue au présent article est de rigueur et le défaut de se faire entraîne la nullité de la mesure disciplinaire.

12.08 Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée après cinq (5) jours ouvrables de l'évènement qui lui donne naissance ou de la connaissance de celui-ci par l'Employeur.

12.09 Tout Salarié a accès, sur demande, à son dossier disciplinaire. Le Salarié peut être accompagné par un Délégué syndical et/ou un représentant syndical lors de la consultation de son dossier s'il en fait la demande à l'Employeur.

Article XIII : SALARIÉ EN PROBATION

13.01 La période de probation d'un Salarié nouvellement embauché est de quarante-cinq (45) jours de travail effectués à l'intérieur d'une période de quatre (4) mois de calendrier consécutifs.

13.02 Tous les avantages prévus à la convention collective s'appliquent au Salarié en période de probation, à l'exception du droit à un grief en cas de congédiement.

Syndicat	Employeur
EV	EP

Article XIV : LICENCIEMENT, DÉPART VOLONTAIRE ET MISE À PIED

14.01 L'Employeur doit accorder à tout Salarié mis à pied ou licencié un délai d'une heure rémunérée afin de lui permettre de recueillir ses effets personnels, de nettoyer son poste de travail et de rassembler les outils fournis par l'Employeur à l'endroit désigné par celui-ci, et ce, avant la fin de la journée normale de travail.

Le Salarié qui réalise l'ensemble des tâches mentionnées à l'alinéa précédent avant l'écoulement de l'heure prévue à cet effet est néanmoins en droit de devancer son départ, sans perte de salaire ni d'avantages sociaux.

14.02 Un Salarié qui entend quitter volontairement son emploi devra en aviser préalablement son employeur au minimum un (1) jour ouvrable précédant son départ.

14.03 Les salaires dus doivent être versés par l'Employeur au Salarié au moment de son départ ou expédiés, par courrier recommandé ou certifié, au plus tard le mercredi de la semaine suivant son départ, à sa dernière adresse connue ou à l'adresse qu'il aura indiquée lors de son départ.

14.04 Si l'Employeur entend rappeler au travail un Salarié mis à pied, il doit en informer le syndicat afin qu'un représentant de ce dernier en avise directement le Salarié concerné.

Si le Salarié ne peut-être ainsi joint, le rappel se fera par écrit par courrier recommandé envoyé à sa dernière adresse connue par un représentant syndical.

Article XV : HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS DE REPOS

Heures de travail

15.01 La semaine de travail est de quarante (40) heures de travail, du lundi au vendredi inclusivement à raison de huit (8) heures par jour.

Dans la mesure où un deuxième quart de travail est établi par l'Employeur, la semaine normale de travail peut-être, pour ce deuxième quart de travail et advenant une entente écrite à cet effet entre le Syndicat et l'Employeur, de dix (10) heures par jour pendant quatre (4) jours consécutifs, du lundi au vendredi.

De même, advenant une entente écrite à cet effet entre le Syndicat et l'Employeur, les parties pourront établir un Horaire d'été. Les heures de travail sont alors de neuf (9) heures par jour, du lundi au jeudi, et de quatre (4) heures par jour, le vendredi.

L'Horaire d'été peut être prolongé à l'extérieur de la période prévue à l'article 1.06, après entente écrite entre le Syndicat et l'Employeur.

15.02 L'horaire de travail quotidien débute entre 6h30 et 7h30 et se termine entre 15h00 et 18h00, ne dépassant pas le nombre d'heures de travail prévues à l'article 15.01 de la présente convention collective, avec trente minutes non rémunérées pour le diner au milieu de la journée de travail.

Nonobstant ce qui précède, la période de repas pourra, à la demande de l'Employeur, précéder ou suivre de trente (30) minutes la période prévue au paragraphe précédent.

Le Salarié qui, à la demande de l'Employeur, prend son dîner en dehors des périodes ci-dessus mentionnées est rémunéré au taux de salaire horaire double (200%).

L'horaire de travail quotidien peut-être modifié après entente écrite entre le Syndicat et l'Employeur. Cet horaire de travail doit dès lors s'appliquer à l'ensemble des Salariés de l'Employeur.

15.03 Les Salariés ont le droit de quitter les lieux de travail pour aller prendre leur dîner à l'extérieur.

Quarts de travail additionnels

15.04 L'Employeur peut établir un second ainsi qu'un troisième quart de travail, sujets aux conditions suivantes :

a) chacun de ces quarts de travail est d'une durée de huit (8) heures consécutives excluant les périodes de repos;

b) chacun de ces quarts de travail doit être établi pour une durée minimale de cinq (5) jours ouvrables consécutifs, à défaut de quoi, le Salarié appelé à y travailler devra être rémunéré au taux de salaire horaire double (200%).

Syndicat	Employeur
EV	GP

15.05 Lorsque l'Employeur établit un deuxième et un troisième quart de travail, les horaires de travail applicables seront répartis de la façon suivante :

Premier quart : de 7h00 à 15h00, du lundi au vendredi

Deuxième quart : 15h00 à 23h00, du lundi au vendredi ou, en application du deuxième alinéa de l'article 15.01, de 15h00 à 1h00, du lundi au vendredi.

Troisième quart : 23h00 à 7h00

Le Salarié qui travaille alors que trois quarts de travail sont établis bénéficie d'une période de repas de trente (30) minutes, sans perte de salaire, au milieu de sa période de travail.

Calcul des heures de travail

15.06 Les heures de travail rémunérées correspondent aux heures apparaissant à leur fiche de présence dument complétée à l'horodateur.

15.07 Le Salarié doit pointer quotidiennement et personnellement sa fiche de présence au début ainsi qu'à la fin de son travail.

Il est payé pour les heures de travail dument pointées auxquelles est retranché le temps consacré au repas (exception faite de ce qui est mentionné au troisième alinéa de l'article 15.02).

Temps de repos

15.08 Pour sa journée normale de travail, tout Salarié a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes, l'une vers le milieu de la première demie de son quart de travail et l'autre vers le milieu de la seconde demie de son quart de travail, sans perte de salaire.

Le Salarié ne doit pas suspendre sa prestation de travail pendant une période excédent les limites de temps indiqués au présent article.

Repos journalier

15.09 Tout Salarié doit bénéficier d'une période de repos, qu'il doit prendre d'au moins huit (8) heures consécutives dans toute période de vingt-quatre (24) heures, sauf lorsque la santé et la sécurité du public est en danger. Les Salariés ne sont pas payés durant cette période de repos.

La rémunération au taux majoré pour les heures supplémentaires se continue aussi longtemps que le Salarié n'a pas bénéficié de cette période de repos.

Modifications

15.10 Toute modification quant aux heures régulières de travail peut être faite après entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat.

Syndicat	Employeur
FL	EP

Réduction de la semaine de travail

15.11 L'Employeur convient, sauf entente écrite entre les parties, de procéder à des mises à pied plutôt que de réduire la semaine normale de travail.

Absence au travail

15.12 Un Salarié qui s'absente doit aviser l'Employeur le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée de l'absence.

L'Employeur peut demander au Salarié de lui fournir un document attestant des motifs de cette absence.

Syndicat	Employeur
EV	EP

Article XVI : TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

16.01 Tout travail exécuté par un Salarié avant et après le quart de travail établi aux articles 15.02, 15.04 et 15.05 de la présente convention collective, les samedis, les dimanches, les jours fériés ou durant la période de congé annuel est considéré comme du temps supplémentaire.

Nonobstant le paragraphe précédent, durant la semaine normale de travail du lundi au vendredi, les heures de travail supplémentaires ne peuvent être rémunérées qu'après huit (8) heures de travail pour le Salarié ne s'étant pas présenté à l'heure prévue du début du quart, sauf dans les cas où il y a entente avec l'Employeur, ou que le retard est motivé par un billet médical, ou que l'absence résulte d'un évènement impliquant le Salarié et hors de son contrôle, dont la preuve lui incombe.

16.02 Il est convenu et entendu que tous les Salariés sont libres d'accepter ou de refuser de travailler en dehors de leurs heures régulières sauf pour les cas de travaux d'urgence dont la preuve incombe à l'Employeur.

16.03 Lors d'une circonstance exceptionnelle, l'Employeur et le Syndicat peuvent s'entendre par écrit pour convenir d'un certain nombre d'heures supplémentaires obligatoires par semaine, et cela, pour une durée déterminée.

16.04 Le travail en temps supplémentaire dans une classification est octroyé de façon équitable, après discussion avec le Délégué syndical, parmi les Salariés concernés.

Le Délégué syndical bénéficiera d'une préférence au sujet du temps supplémentaire disponible par rapport aux autres Salariés exerçant sa classification sur son quart de travail.

16.05 Le travail en temps supplémentaire est rémunéré aux taux de salaire majoré à taux double (200%), sauf pour les salariés des classifications *soudeur-assembleur de réservoirs sous pression* et *soudeur-assembleur de structures* pour qui le travail en temps supplémentaires est rémunéré au taux et demi (150%).

Également, pour les salariés de la classification opérateur de machine à commande numérique, le travail en temps supplémentaire est rémunéré au taux de salaire majoré à taux double (200%) strictement pour le temps supplémentaire travaillé à exécuter du travail de coupe de tuyaux, tout le temps supplémentaire travaillé à exécuter tout autre travail que du travail de coupe de tuyaux est rémunéré au taux et demi (150%).

Nonobstant ce qui précède, tout travail effectué au-delà de deux (2) heures de travail supplémentaires dans une journée, un samedi après huit (8) heures de travail ainsi que tout travail effectué un dimanche ou un jour férié est rémunéré au taux de salaire majoré à taux double (200%).

16.06 Le travail supplémentaire est payé en même temps que le travail régulier.

Repas

16.07 Le Salarié qui aura effectué plus de deux (2) heures de travail supplémentaire à taux majoré consécutives à sa journée normale de travail, aura droit à une période de trente (30) minutes payée taux horaire de temps supplémentaire, pour lui permettre de prendre un repas à condition que celle-ci soit suivie d'une période quelconque de travail. Une allocation de vingt-et-un dollars (21,00 $) devra alors être payée au Salarié.

Toutefois, aucune allocation repas n'est payable au Salarié lorsque l'Employeur l'avise qu'il devra effectuer du travail supplémentaire, au plus tard à la fin de son quart de travail précédent. Dans un tel cas, la période de trente (30) minutes pour prendre un repas est payée au taux horaire prévu à l'Annexe A de la présente convention.

16.08 Après chaque période additionnelle de quatre (4) heures supplémentaires, l'Employeur alloue également une période de trente (30) minutes payées au taux horaire de temps supplémentaire.

Période de repos

16.09 Les Salariés travaillant à temps supplémentaire avant la fin de leurs heures régulières de travail ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes payées, après deux (2) heures consécutives de travail supplémentaire ainsi effectué, sauf lorsque la période de repas trouve application.

16.10 Tout Salarié qui est appelé à effectuer du travail supplémentaire après sa journée normale de travail a droit à une période de quinze (15) minutes de repos payée, laquelle doit être prise immédiatement après la fin de sa journée normale de travail ou, encore, advenant une entente écrite à cet effet entre le Syndicat et l'Employeur, être déplacée à la fin de la journée de travail.

Article XVII : JOURS FÉRIÉS

17.01 Tout Salarié à l'emploi de l'Employeur a droit aux jours fériés chômés et payés comme s'il était au travail dans tous les cas suivants :

- Jour de l'an
- Vendredi Saint
- Lundi de Pâques
- Journée nationale des patriotes
- Fête nationale du Québec
- Fête du Canada
- Fête du travail
- Jour de l'Action de Grâces
- Jour du Souvenir
- Jour de Noël

Les dates de chacun de ces jours fériés sont celles indiquées à la convention collective du secteur industriel de l'industrie de la construction

17.02 Pour bénéficier des congés fériés, chômés et payés, le Salarié doit travailler le jour ouvrable qui précède et le jour ouvrable qui suit immédiatement le jour de congé, à moins que :

a) son absence ne soit autorisée en vertu de la présente convention collective, ou :

b) qu'il ait été mis-à-pied ou qu'une fermeture temporaire de l'usine, survient dans un maximum de dix (10) jours ouvrables précédant ou suivant le jour de congé, ou ;

c) dans le cas d'une mise à pied ou d'une fermeture temporaire de l'usine survenant entre le 1er décembre et le 31 janvier pour ce qui est des congés fériés suivants : jour de l'An et le jour de Noël, ou ;

d) dans le cas d'une absence pour accident de travail, ou ;

e) dans le cas d'une absence pour maladie ou accident confirmé par un certificat médical sur demande de l'Employeur.

Cependant, dans le cas de maladie ou d'accident de travail, l'Employeur ne paie que la différence entre ce que le Salarié a reçu de l'assurance-emploi ou de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

17.03 Le paiement d'un jour de férié et chômé correspond au pourcentage applicable aux articles 17.04 et 17.06 en se basant sur une journée de huit (8) heures de travail au taux horaire régulier du Salarié.

Syndicat	Employeur
EV	EP

Indemnité pour jour férié chômé

17.04 À la fin de chaque semaine de travail, l'Employeur doit créditer à chacun de ses Salariés des classifications *tuyauteur* ou *soudeur en tuyauterie*, à titre d'indemnité de jour férié chômé, le pourcentage fixé à cette fin dans la convention collective du secteur industriel de l'industrie de la construction.

L'Employeur doit transmettre cette indemnité à la Commission de la construction du Québec.

17.05 À la fin de chaque semaine de travail, l'Employeur doit verser directement sur la paie hebdomadaire de chacun de ses Salariés des classifications *tuyauteur* ou *soudeur en tuyauterie* qui ne détient pas de certificat de compétence délivré par la Commission de la construction du Québec, à titre d'indemnité de jour férié chômé, le pourcentage fixé à cette fin dans la convention collective du secteur industriel de l'industrie de la construction.

17.06 En regard de l'application des articles 17.04, 17.05 et 7.07, l'Employeur s'engage à transmettre au Syndicat, pour chaque mois de référence, un état indiquant les montants ainsi crédités pour chaque Salarié avec le nom et numéro d'assurance sociale de celui-ci.

17.07 Les Salariés autres que ceux des classifications *tuyauteur* ou *soudeur en tuyauterie* recevront, quant à eux, directement lors du versement de la paie hebdomadaire, à titre d'indemnité pour les jours fériés chômés, une somme inclue dans le pourcentage d'indemnité prévue à l'Annexe B.

Syndicat	Employeur
EV	EP

Article XVIII : VACANCES

18.01 À compter de la signature de la présente convention collective, tout Salarié couvert par celle-ci a droit à une période annuelle de vacances de quatre (4) semaines obligatoires, soit : durant les mêmes périodes que celles prévues pour le congé annuel obligatoire du secteur industriel de l'industrie de la construction.

18.02 Nonobstant les dispositions de l'article 18.01 de la présente convention collective, l'Employeur pourra faire effectuer du travail par des Salariés durant la période prévue pour le congé annuel ci-dessus mentionné, en autant qu'il ait préalablement avisé le Syndicat et les Salariés, au moins trente (30) jours avant le premier jour de cette période. Cet avis vaut dès lors aussi bien pour les Salariés actuels que pour les Salariés embauchés suivant l'envoi de l'avis.

Après s'être conformé à ce qui précède, il sera procédé ainsi :

a) l'Employeur offrira l'opportunité aux Salariés d'effectuer le travail requis de façon volontaire ;

b) les Salariés qui accepteront pareille opportunité, devront en aviser l'Employeur à l'intérieur d'un délai de sept (7) jours suivant l'avis ci-dessus mentionné;

c) les Salariés qui travailleront durant les périodes prévues pour le congé annuel obligatoire mentionnées à l'article 18.01, seront rémunérés comme s'ils s'agissaient de semaines normales de travail ;

d) si le nombre de Salariés désirant ainsi travailler sous forme volontaire est inférieur au nombre requis par l'Employeur, ce dernier devra, pour les Salariés des classifications *tuyauteur* ou *soudeur en tuyauterie*, s'adresser au Bureau de placement du Syndicat conformément à l'article 6 de la présente convention collective,

Les Salariés qui travaillent durant les périodes prévues pour les vacances annuelles obligatoires mentionnées à l'article 18.01, sont rémunérés comme s'ils s'agissaient de travail supplémentaire selon l'article XVI.

18.03 Les Salariés qui auront accepté de travailler à l'intérieur des périodes de vacances obligatoires ci-dessus mentionnées se verront accorder obligatoirement leur période de vacances à l'intérieur d'une période de deux (2) semaines consécutives précédant ou suivant la période de vacances prévue à l'article 18.01,

En pareille situation, le Salarié devra aviser l'Employeur de son choix de période de vacances, au même moment que son acceptation mentionnée à l'article 18.02 b).

18.04 La rémunération des vacances est remise au Salarié avant son départ pour ses vacances. Le bordereau de paie remis au Salarié indique le total du salaire gagné pendant la période de référence.

Syndicat	Employeur
EV	EP

18.05 Dans le cas du décès d'un Salarié, l'indemnité de vacances acquise au moment de son décès est remise à ses héritiers légaux ou ayant droit.

Indemnité pour vacances

18.06 À la fin de chaque semaine de travail, l'Employeur doit créditer à chacun de ses Salariés des classifications *tuyauteur* ou *soudeur en tuyauterie*, à titre d'indemnité pour les périodes de vacances annuelles obligatoires, le pourcentage fixé à cette fin dans la convention collective du secteur industriel de l'industrie de la construction.

18.07 L'Employeur doit remettre les sommes créditées pour les Salariés des classifications *tuyauteur* ou *soudeur en tuyauterie* à la Commission de la construction du Québec.

18.08 À la fin de chaque semaine de travail, l'Employeur doit verser directement sur la paie hebdomadaire de chacun de ses Salariés des classifications *tuyauteur* ou *soudeur en tuyauterie* qui ne détient pas de certificat de compétence délivré par la Commission de la construction du Québec, à titre d'indemnité pour les périodes de vacances annuelles obligatoires, le pourcentage fixé à cette fin dans la convention collective du secteur industriel de l'industrie de la construction.

18.09 En regard de l'application de l'article 18.06, 18.08 et 18.10, l'Employeur s'engage à transmettre au Syndicat, pour chaque mois de référence, un état indiquant les montants ainsi crédités pour chaque Salarié avec le nom et numéro d'assurance sociale de celui-ci.

18.10 Les Salariés autres que ceux des classifications *tuyauteur* ou *soudeur en tuyauterie* recevront, quant à eux, directement lors du versement de la paie hebdomadaire, à titre d'indemnité pour les périodes de vacances obligatoires une somme inclue dans le pourcentage d'indemnité prévue à l'Annexe B.

Article XIX : CONGÉS ET ABSENCES DIVERS

Congés de maladie et autres

19.01 Tout Salarié a droit aux congés suivants pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'accident, de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel dont il a été victime :

Motif de congé	Période d'absence	Rémunération
Maladie / don d'organes / accident / violence conjugale /victime d'acte criminel	Au plus 26 semaines sur une période de 12 mois	La rémunération de ces absences et congés est comprise dans le pourcentage d'indemnité prévue à l'Annexe B
Victime d'acte criminel subissant un préjudice corporel grave	Au plus 104 semaines, la période se terminant au plus tard 104 semaines après la commission de l'acte criminel dont le Salarié a été victime	

19.02 Le Salarié est tenu de fournir un document attestant les motifs de son absence à la demande de l'employeur :

Congés et absences pour raisons familiales

19.03 Tout Salarié a droit aux congés suivants, dont la preuve lui incombe :

Motif du congé	Période d'absence	Rémunération
Garde-santé-éducation de son enfant mineur / état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle il agit comme proche aidant	10 journées par année	Les deux (2) premières journées prises annuellement sont rémunérées
La présence du Salarié est requise auprès d'un parent ou personne pour laquelle il agit comme proche aidant en raison d'une maladie ou accident grave	Au plus 16 semaines sur une période de 12 mois	
La présence du Salarié est requise auprès de son enfant mineur en raison d'une maladie ou accident grave	Au plus 36 semaines sur une période de 12 mois	

L'enfant mineur du Salarié est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical / l'enfant mineur a subi un préjudice corporel grave à l'occasion d'un acte criminel le rendant incapable d'exercer ses activités	Au plus 104 semaines, la période se terminant au plus tard 104 semaines après le début de l'absence.	
La présence du Salarié est requise auprès d'un parent (autre qu'enfant mineur) ou une personne pour laquelle il agit comme proche aidant est atteinte d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical	Au plus 27 semaines sur une période de 12 mois	
L'enfant mineur du Salarié est disparu	Au plus 104 semaines, la période se terminant au plus tard 104 semaines après le début de l'absence ou si l'enfant est retrouvé, 11 jours après son retour	
Décès d'un enfant mineur / décès par suicide de son conjoint, père, mère, enfant majeur / décès de son conjoint ou enfant majeur résultant d'un acte criminel	Au plus 104 semaines	
Décès ou funérailles de son conjoint, enfant, père, mère, frère et sœur ou enfant de son conjoint	Cinq (5) journées	Deux (2) journées rémunérées
Décès ou funérailles d'un grands-parents	Quatre (4) journées	Une (1) journée ouvrable rémunérée OU Deux (2) journées ouvrables rémunérées si le Salarié est à l'emploi de l'Employeur depuis au moins trente (30) jours ouvrables
Décès ou funérailles d'un gendre, bru, petits-enfants, frère et sœur du conjoint père et mère du conjoint	Quatre (4) journées	Non-rémunérées
Mariage ou union civile du Salarié	Cinq (5) journées	Non- rémunérée
Mariage ou union civile de son enfant, père, mère, frère et sœur ou enfant de son conjoint	Une (1) journée	Non rémunérée

Syndicat	Employeur
EV	GP

Naissance ou adoption de son enfant / interruption de grossesse	Cinq (5) jours dans la période se terminant au plus tard quinze (15) jours suivant la naissance, l'arrivée de l'enfant né dans le cadre d'un projet de grossesse pour autrui, lors de l'adoption ou l'interruption de la grossesse. Ce congé peut être fractionné en journées à la demande du Salarié mais ne peut être pris à l'expiration de quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant à la résidence d'un de ses parents. Le Salarié devra aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible.	Deux (2) journées sont rémunérées
Congé de paternité / congé au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant	Au plus cinq (5) semaines continues, la période débutant au plus tôt la semaine de la naissance et se terminant au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après la semaine de la naissance	Non-rémunérées*
Congé de maternité / congé lors d'une interruption de grossesse à compter de la vingtième semaine de grossesse	Au plus dix-huit (18) semaines continues, la période débutant au plus tôt la seizième (16e) semaine avant l'accouchement et se terminant au plus tard vingt (20) semaines après la semaine de l'accouchement	Non-rémunérées*
Congé parental	Au plus soixante-cinq (65) semaines, la période débutant au plus la semaine de la naissance du nouveau-né ou de l'adoption et se termine au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après la naissance ou l'adoption	Non-rémunérées*
Congé lors de la grossesse lorsqu'il y a danger pour la personne enceinte ou l'enfant à naître exigeant un arrêt de travail	Pour la durée indiquée au certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de	Non-rémunérée

	l'accouchement	
Congé lors d'une interruption de grossesse	Lorsque l'interruption de grosse survient avant le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la personne salariée a droit à un congé d'une durée d'au plus trois (3) semaines	Non-rémunérées

Pour la présente convention, le terme « conjoint » signifie toute personne avec qui le Salarié est soit marié, soit uni civilement (en union civile), soit uni de fait (conjoint de fait).

Un conjoint de fait est une personne avec qui le Salarié vit maritalement depuis au moins un (1) an ou si, de l'union, est né ou est à naître un enfant (ou si cette union a adopté un enfant).

Congé pour cause d'accident ou de maladie

19.04 Tout Salarié a droit à un congé sans solde supplémentaire pour cause d'accident ou de maladie, dont la preuve lui incombe, pour une période n'excédant pas douze (12) mois.

19.05 À la fin de chaque semaine de travail, l'Employeur doit créditer à chacun de ses Salariés des classifications *tuyauteur* ou *soudeur en tuyauterie*, à titre d'indemnité de congé de maladie, le pourcentage fixé à cette fin dans la convention collective du secteur industriel de l'industrie de la construction.

L'Employeur doit remettre les sommes créditées pour les Salariés des classifications *tuyauteur* ou *soudeur en tuyauterie* à la Commission de la construction du Québec.

19.06 À la fin de chaque semaine de travail, l'Employeur doit verser directement sur la paie hebdomadaire de chacun de ses Salariés des classifications *tuyauteur* ou *soudeur en tuyauterie* qui ne détient pas de certificat de compétence délivré par la Commission de la construction du Québec, à titre d'indemnité de congé de maladie, le pourcentage fixé à cette fin dans la convention collective du secteur industriel de l'industrie de la construction.

19.07 En regard de l'application de l'article 19.05, 19.06 et 19.08, l'Employeur s'engage à transmettre au Syndicat, pour chaque mois de référence, un état indiquant les montants ainsi crédités pour chaque Salarié avec le nom et numéro d'assurance sociale de celui-ci.

19.08 Les Salariés autres que ceux des classifications *tuyauteur* ou *soudeur en tuyauterie* recevront, quant à eux, directement lors du versement de la paie hebdomadaire, à titre d'indemnité pour congé de maladie une somme incluse dans le pourcentage d'indemnité prévu à l'Annexe B :

Absence pour maladie

19.09 Tout Salarié a droit de s'absenter de son travail pour une courte période pour cause de maladie dont la preuve lui incombe.

Assignation à titre de témoin

19.10 L'Employeur doit libérer sans solde tout Salarié appelé à témoigner par voie de citation à comparaître (*subpoena*) devant un tribunal, une commission ou tout autre organisme.

Un Salarié requit par l'Employeur de témoigner à une audition devant un tribunal, une commission ou tout autre organisme, ne subit aucune perte de salaire pour toutes les heures pour lesquelles il s'est absenté de son travail.

Appel à servir en tant que juré

19.11 Lorsqu'un Salarié est appelé à servir et/ou sert comme juré, l'Employeur doit le libérer sans soldes pour la durée requise.

Syndicat	Employeur
EV	GP

Article XX : SALAIRES

Taux de salaire

20.01 Le Salarié des classifications *tuyauteur* ou *soudeur en tuyauterie* reçoit le taux de salaire prévu à l'Annexe A de la présente convention collective.

20.02 Le Salarié n'exerçant pas dans les classifications de *tuyauteur* ou de *soudeur en tuyauterie* reçoit le taux de salaire prévu à l'Annexe A de la présente convention collective selon sa classification.

20.03 Si, pendant la durée de la présente convention collective, l'Employeur décide de créer de nouvelles classifications autres que celles mentionnées à l'Annexe A, il doit s'entendre avec le Syndicat au sujet du salaire applicable. En cas de désaccord, le cas est soumis pour décision arbitrale, selon la procédure de grief et d'arbitrage.

Paiement du salaire

20.04 Le salaire est payable à chaque jeudi et selon l'une des façons suivantes :

a) il est versé au Salarié sur les lieux du travail et pendant les heures de travail.

b) s'il est versé à un endroit autre que le lieu de travail, durant ou hors des heures de travail, les frais de transport du Salarié lui seront remboursés et il sera rémunéré pour son temps de déplacement (aller-retour) selon son taux horaire de salaire.

c) au choix du Salarié, la remise de la paie peut s'effectuer par dépôt bancaire à l'institution du choix du Salarié.

En cas de force majeure, dont la preuve incombe à l'Employeur, le paiement du salaire doit être effectué au plus tard le vendredi.

Dans le cas de la mise en place d'un deuxième quart de travail, le Salarié reçoit paiement de son salaire le mercredi.

Si le jeudi tombe un jour férié chômé et payé, le salaire est versé la veille. Pour les Salariés travaillant sur un deuxième quart de travail, le versement s'effectue le mercredi. Cependant, si celui-ci tombe un jour de fête chômé et payé, le salaire est versé la veille.

Défaut de paiement du salaire

20.05 À défaut, par l'Employeur, d'effectuer le paiement du salaire à l'intérieur des délais mentionnés 20.04, le Salarié recevra une indemnité équivalente à deux (2) heures de à taux horaire régulier pour chaque jour où l'Employeur est en défaut.

Erreur sur le montant du salaire payé

20.06 S'il y a erreur dans la paie d'un Salarié, la correction est faite la semaine suivante. Si cette erreur représente plus d'une (1) journée normale de travail, la correction est faite le jour ouvrable suivant.

Mentions au bulletin de paie

20.07 L'Employeur doit remettre au Salarié, en même temps que le paiement de son salaire, un bulletin de paie contenant les mentions suffisantes suivantes, afin de lui permettre de vérifier le calcul de son salaire :

a) le nom de l'Employeur;

b) les nom et prénom du Salarié;

c) l'identification de l'emploi du Salarié;

d) la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;

e) le nombre d'heures payées au taux régulier;

f) le nombre d'heures supplémentaires payées avec majoration applicable;

g) le taux du salaire;

h) le montant du salaire brut;

i) le montant des indemnités de congé annuelles;

j) la nature et le montant des déductions opérées, y compris le précompte des cotisations syndicales;

k) le montant du salaire net versé au Salarié;

l) le montant cumulatif des gains et des déductions;

m) le cumulatif des heures travaillées;

Départ ou congédiement d'un Salarié

20.08 Lorsqu'un Salarié quitte volontairement son emploi ou qu'il est congédié, l'Employeur doit lui remettre, dans les cinq (5) jours de son congédiement ou de l'avis de départ volontaire, son relevé d'emploi.

Dans ces cas, le salaire dû au Salarié doit lui être versé au moment de son départ ou expédié, par courrier recommandé ou certifié au plus tard lors de la période normale de paie la plus rapprochée, à sa dernière adresse connue.

Dans l'éventualité où l'Employeur ne se conforme pas aux dispositions du précédent paragraphe, il doit payer au Salarié, en plus du salaire qui lui est dû, une indemnité équivalant à deux (2) heures de son taux de salaire horaire régulier pour tout jour ouvrable où il demeure en défaut.

Mise-à-pied ou licenciement d'un Salarié

20.09 Lorsqu'un Salarié est licencié ou mis-à-pied, l'Employeur doit lui remettre, dans les cinq (5) jours suivant son départ, son relevé d'emploi.

Dans ces cas, le salaire dû au Salarié doit lui être versé au moment de son départ ou expédié, par courrier recommandé ou certifié au plus tard lors de la période normale de paie la plus rapprochée, à sa dernière adresse connue.

Dans l'éventualité où l'Employeur ne se conforme pas aux dispositions du précédent paragraphe, il doit payer au Salarié, en plus du salaire qui lui est dû, une indemnité équivalant à deux (2) heures de son taux de salaire horaire régulier pour tout jour ouvrable où il demeure en défaut.

Lorsqu'il est mis fin à l'emploi d'un salarié ou qu'il est mis à pied pour une durée de six (6) mois ou plus, l'Employeur doit donner un préavis au salarié conformément aux dispositions de la *Loi sur les normes du travail*. Ce préavis peut être travaillé ou payé, au choix de l'Employeur.

Règle particulière relative au versement de la première paie d'une année de calendrier à certains Salariés

20.10 L'Employeur doit verser au Salarié détenteur d'un certificat de compétence-compagnon, d'un certificat de compétence-apprenti ou d'un certificat de compétence occupation émis par la Commission de la construction du Québec qui en fait la demande, pour chacune des années pour lesquelles la présente convention collective est en vigueur, une paie conformément aux dispositions prévues à la convention collective du secteur industriel de l'industrie de la construction en ce qui a trait, en outre, aux salaires et avantages sociaux qui y sont indiqués.

Cette paie est versée à la première période de paie suivant les dates d'augmentation du taux régulier de salaire pour chacune des années pour lesquelles la présente convention collective est en vigueur, lesquelles apparaissent en Annexe A de la présente convention collective.

L'Employeur doit faire reconnaitre ces heures de travail auprès de la Commission de la construction du Québec pour qu'elles soient, en outre, portées au carnet d'apprentissage de chacun des Salariés concernés.

Syndicat	Employeur
EV	EP

Article XXI : INDEMNITÉS

Indemnité de présence

21.01 Lorsqu'un Salarié se rapporte à son travail et ne peut travailler à cause d'un manque de travail et qu'il n'en a pas été avisé avant la fin de la journée normale précédant ou dont les heures de travail durant une journée sont inférieurs à cinq (5) heures, il aura droit à une indemnité correspondant à son taux de salaire pour un équivalent de cinq (5) heures de travail rémunérées à son taux régulier.

L'Employeur peut requérir que le Salarié demeure à sa disposition pendant ces heures d'attente rémunérées.

21.02 Tout Salarié qui se présente au lieu de travail, pour une journée donnée, reçoit, s'il ne peut commencer à travailler pour une raison autre que celle mentionnée à l'article 21.01 et hors de son contrôle ou s'il travaille moins de deux heures pour la même raison, une indemnité correspondant à son taux de salaire pour un équivalent de trois (3) heures de travail rémunérées à son taux de salaire régulier.

Indemnité de rappel au travail

21.03 Lorsqu'à l'intérieur d'une même journée de travail, si un Salarié est rappelé après avoir quitté son lieu de travail, il a droit à une indemnité de rappel correspondant à son taux de salaire pour un équivalent de deux (2) heures.

21.04 Tout Salarié rappelé au travail après sa journée normale bénéficie d'un minimum de trois (3) heures payées au taux de salaire double (200%).

Fonds spécial d'indemnisation

21.05 L'Employeur s'engage à verser au Syndicat, un montant de 0.02 $ pour chaque heure travaillée par un Salarié, pour une durée de quarante-huit (48) semaines.

L'Employeur s'engage à transmettre au Syndicat, à l'intérieur d'un délai de quinze (15) jours suivant la fin d'un mois de référence, un état (formulaire fourni par le Syndicat) dûment complété, faisant notamment état des montants ainsi versés par l'Employeur pour chaque Salarié.

Allocation d'assiduité

21.06 Tout Salarié, qui travaille pour une durée de six jours et plus, reçoit une allocation d'assiduité équivalant à quatre (4) heures à son taux régulier de salaire non majoré, lors de sa dernière semaine de paie. Cette allocation d'assiduité est de huit (8) heures à son taux régulier de salaire non majoré si la durée de travail pour l'employeur est supérieure à 30 jours de travail.

Advenant une entente écrite à cet effet entre l'Employeur et le Syndicat, l'Employeur pourra affecter un Salarié sur un chantier différent, pour une période maximale de cinq (5) jours, sans que l'allocation d'assiduité ne trouve application.

Aucune allocation d'assiduité n'est due par l'Employeur pour un Salarié qui est transféré à la demande du Syndicat ou qui effectue un départ volontaire. N'ont également pas droit à l'allocation

d'assiduité, les Salariés des classifications *tuyauteur* et *soudeur en tuyauterie* qui n'ont pas complété leur période de probation et qui ne sont pas détenteurs d'un certificat de compétence délivré par la Commission de la construction du Québec pour ces mêmes métiers.

Syndicat	Employeur
F.V	EP

Article XXII : PRIMES, FONDS DE QUALIFICATION ET DE FORMATION

Calcul des primes

22.01 Le calcul des primes prévues à l'article XXII s'effectue par rapport au taux horaire de base régulier des Salariés. La rémunération des heures supplémentaires est établie avant que les primes ne soient ajoutées, c'est-à-dire que le pourcentage d'augmentation ne s'applique pas aux primes prévues aux articles 22.02 et 22.03.

Prime pour travail de soir ou nuit

22.02 Tout Salarié qui exécute des travaux sur le deuxième ou le troisième quart de travail doit recevoir une prime équivalant à quinze pourcent (15%) de son taux horaire régulier de salaire, pour chaque heure travaillée.

Prime de contremaître Salarié

22.03 Le contremaître Salarié doit recevoir la prime prévue à cet effet à la convention collective du secteur industriel pour de l'industrie de la construction en plus du taux horaire applicable à son métier ou à son occupation pour chaque heure travaillée.

Fond de qualification de soudage

22.04 L'Employeur s'engage à verser, pour le compte de tout Salarié exerçant le métier de tuyauteur ou l'occupation de Soudeur en tuyauterie, soudeur pipeline et de soudeur distribution, à la Commission de la construction du Québec les montants applicables pour chaque heure travaillée par ceux-ci en conformité avec les dispositions applicables à ce sujet au texte de la convention collective du secteur industriel de l'industrie de la construction.

22.05 En regard de l'application de l'article 22.04, l'Employeur s'engage à transmettre au Syndicat, à l'intérieur d'un délai de quinze (15) jours suivant la fin d'un mois de référence, un état (formulaire fourni par le Syndicat) dûment complété, faisant notamment état des montants ainsi versés par l'Employeur pour chaque Salarié.

22.06 Les sommes ainsi perçues constituent un fonds de qualification de soudage. Le fonds de qualification soudage est employé pour indemniser le Salarié pour les frais d'inscription, les frais de déplacement et le temps nécessaire au renouvellement de son certificat, ainsi que pour les frais de son inscription à l'examen de soudage en vertu de la Loi sur les appareils sous pression (L.R.Q. c. A-20.01) Classe B, dans les limites prévues à l'alinéa iii) de l'article 24.05 2) g) de la convention collective du secteur industriel de l'industrie de la construction, le tout, jusqu'à concurrence de 500$.

Ce fonds de qualification sert aussi à indemniser les apprentis tuyauteurs pour l'examen de plomberie ou chauffage réussi. À cet effet, le fonds de qualification soudage indemnise l'apprenti tuyauteur pour les frais d'inscription à l'examen.

Le fonds de qualification sert également à indemniser le Salarié pour l'émission ou le renouvellement d'une qualification de Gaz ITG, Gaz TAG-1, TAG-2, TAG-3.

La Commission de la construction du Québec est fiduciaire et elle administre, le cas échéant, uniquement en conformité aux modalités convenues par le sous-comité professionnel du métier et de l'occupation ci-haut mentionnés créé en vertu de l'article 18.12 de la loi.

22.07 Dans l'éventualité où les montants à être versés à la Commission de la construction du Québec ou à être remboursés à un Salarié en vertu des articles 22.05 et 22.07 sont modifiés dans la convention collective du secteur industriel de l'industrie de la construction, ce sont les nouveaux montants qui seront applicables.

Fonds de formation

22.08 L'Employeur s'engage à verser au *Fonds de formation de l'Association unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie des États-Unis et du Canada, section locale 144*, un montant de vingt cents (0,20$) pour chaque heure travaillée par chacun des Salariés.

22.9 En regard de l'application de l'article 22.09, l'Employeur s'engage à transmettre au Syndicat, à l'intérieur d'un délai de quinze (15) jours suivant la fin d'un mois de référence, un état (formulaire fourni par le Syndicat) dûment complété, faisant notamment état des montants versés par l'Employeur pour chaque Salarié.

22.10 Le Syndicat, à titre d'administrateur du fonds de formation, doit, au plus tard le 31 mars suivant une année de référence, remettre à l'Employeur un rapport annuel faisant état des sommes déposées à celui-ci et de l'utilisation de ce fonds.

22.11 Le *Comité conjoint du Fonds de formation de l'Association unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie des États-Unis et du Canada, section locale 144* peut offrir gratuitement ou à prix réduit, au Centre de formation du Syndicat, toute formation qu'il juge utile.

Article XXIII : AVANTAGES SOCIAUX

23.01 L'Employeur s'engage à verser pour le compte de tout Salarié des classifications *tuyauteur* ou *soudeur en tuyauterie* la contribution au régime des avantages sociaux conformément au régime administré par la Commission de la construction du Québec (régime d'assurance vie, d'assurance salaire, d'assurance maladie ainsi que le régime complémentaire de rentes), le tout en conformité avec les dispositions applicables à ce sujet au texte de la convention collective de secteur industriel de l'industrie de la construction.

L'Employeur s'engage à verser sur sa paie hebdomadaire, à tout Salarié des classifications *tuyauteur* ou *soudeur en tuyauterie* qui n'est pas détenteur d'un certificat de compétence délivré par la Commission de la construction du Québec, l'équivalant de la contribution mentionnée au paragraphe précédent.

23.02 En regard de l'application de l'article 23.01, l'Employeur s'engage à transmettre au Syndicat, à l'intérieur d'un délai de quinze (15) jours suivant la fin d'un mois de référence, un état indiquant les montants perçus de chaque Salarié et ceux versés par l'Employeur pour chacun d'eux avec le nom et numéro d'assurance sociale des Salariés concernés

23.03 Dans l'éventualité où l'application des dispositions contenues aux articles 23.01 et 23.02 ne pourraient plus trouver application, l'Employeur en avisera le Syndicat et les dispositions de la présente convention collective relative aux avantages sociaux devront dès lors faire l'objet d'une nouvelle négociation entre les parties.

23.04 Il est entendu que l'application des dispositions des articles 23.01 et 23.02 ne devra pas entraîner, tant pour l'Employeur que pour les Salariés, le paiement de montants supérieurs à ceux prévus au texte des articles pertinents, en ce qui a trait aux avantages sociaux, de la convention collective du secteur industriel de l'industrie de la construction.

23.05 L'Employeur s'engage à verser à un régime collectif de retraite (REER), pour le bénéfice des Salariés autres que ceux des classifications *tuyauteur* ou *soudeur en tuyauterie*, pour chaque année d'application de la convention collective, pour chaque heure travaillée par ceux-ci, le montant équivalant à six pourcent (6%) de leur taux de salaire horaire régulier. :

23.06 Les Salariés autres que ceux des classifications *tuyauteur* ou *soudeur en tuyauterie* devront obligatoirement, pour leur part, verser à ce même régime collectif de retraite (REER), pour chaque année d'application de la convention collective, pour chaque heure travaillée par ceux-ci, le montant équivalant à six pourcent (6%) de leur taux de salaire horaire régulier.

23.07 L'Employeur s'engage à faire remise au Syndicat, à l'intérieur d'un délai de quinze (15) jours suivant un mois de référence, des montants mentionnés aux articles 23.05 et 23.06. Le Syndicat veillera, pour sa part, à transmettre ces mêmes montants au gestionnaire du régime collectif de retraite.

Syndicat	Employeur
F.V	CP

23.08 Un salarié ne pourra faire une demande au Syndicat pour transférer un montant de son régime collectif de retraite (REER) qu'une seule fois par année, soit durant la période comprise entre le 5 janvier et le 25 janvier de chaque année.

Syndicat	Employeur

Article XXIV : SANTÉ, SÉCURITÉ ET HYGIÈNE AU TRAVAIL

24.01 L'Employeur doit prendre tous les moyens pour assurer la sécurité et la santé, l'hygiène et le bien-être des travailleurs, en tout temps, sur les lieux de travail.

Sécurité au travail

24.02 L'Employeur s'engage à respecter, comme base minimum de conditions de santé-sécurité au travail, les lois et règlements qui deviennent partie intégrante de cette convention collective.

24.03 Tout Salarié exécutant une nouvelle opération ou tout nouveau Salarié reçoit un entraînement.

24.04 Le Délégué syndical peut s'absenter de son travail, pour une période de temps raisonnable, pour enquêter sur tout accident qui survient chez l'Employeur.

24.05 L'Employeur informe chaque Salarié concerné des risques inhérents à leur travail, de la nature des produits manipulés et des remèdes nécessaires en cas d'intoxications.

24.06 L'Employeur met à la disposition des Salariés, pendant toutes les heures de travail, une trousse de premiers soins déterminée et approuvée par un CLSC en vertu du *Règlement sur les normes minimales de premiers secours et de premiers soins*.

Accident au travail

24.07 Lorsqu'un Salarié se blesse au travail et que la blessure nécessite un traitement immédiat ou l'hospitalisation, il reçoit un salaire pour le temps de travail prévu pour la journée de l'accident s'il ne peut raisonnablement revenir au travail.

24.08 L'Employeur prend les dispositions nécessaires pour assurer, en tout temps et à ses frais, le transport par ambulance des Salariés accidentés.

Comité sur la santé et la sécurité au travail

24.09 Les parties reconnaissent que l'unité de négociation représentée par le Syndicat constitue un groupe prioritaire au sens de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*. Les parties établissent en conséquence un comité paritaire de santé et de sécurité au travail formé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat.

Ce comité doit procéder à des études et à des analyses et, si nécessaire, veiller à la mise en place de normes de santé, de sécurité, de bien-être et d'hygiène.

24.10 Les lois, règlements et normes de sécurité de la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (C.N.E.S.S.T.)* servent de référence de base dans les cas d'étude et d'analyse du comité.

24.11 Le comité doit tenir ses réunions aussi souvent qu'il est nécessaire avec un minimum d'une réunion bimensuelle.

24.12 Le temps consacré par un Salarié participant aux travaux du comité sera effectué sans perte de salaire et rémunéré à son taux horaire de salaire régulier.

24.13 L'Employeur s'engage à éliminer à la source, dans la mesure du possible, toutes les conditions dangereuses de travail identifiées par le Syndicat, par le Comité ou par lui-même.

Retour au travail après un accident

24.14 L'Employeur s'engage à réintégrer dans son emploi le Salarié ayant subi un accident du travail, sur présentation d'un certificat médical confirmant qui est apte à reprendre son travail, à moins que durant la période de son absence, le poste aurait, de toute façon, été aboli ou que le Salarié aurait été, de toute façon, déplacé, mis-à-pied ou licencié

Examen médical

24.15 Tout examen médical exigé par l'Employeur s'effectue durant les heures normales de travail, et ce, sans perte de salaire. L'Employeur rembourse, sur présentation des factures, les frais de stationnement ainsi qu'une allocation kilométrique de 0.45 $ du kilomètre pour la distance parcourue.

Travail dans des conditions dangereuses

24.16 Le Salarié n'est pas tenu d'exécuter un travail lorsque les règles de santé et de sécurité au travail prévues aux lois et règlements ne sont pas respectées par l'Employeur ou lorsque ce travail s'effectue dans des conditions susceptibles de mettre sa santé et sa sécurité en danger.

Si un Salarié a des motifs raisonnables de croire qu'une tâche est dangereuse ou qu'elle pourrait lui occasionner des blessures ou mettre sa santé et sa sécurité en danger, il devra immédiatement aviser son contremaître de son refus de travailler dans cette situation. Si, à la suite de cette discussion, le Salarié maintient son refus de travail, l'Employeur devra l'assigner à une autre tâche.

Dans le cas où un refus de travail est maintenu tel que prévu au paragraphe précédent, le Salarié, le Délégué syndical ou le représentant syndical doit en informer le service d'inspection de la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (C.N.E.S.S.T.).*

24.17 Le Salarié ne peut subir aucune mesure disciplinaire ou être l'objet de discrimination pour la raison qu'il a refusé d'effectuer une tâche dans des conditions qu'il considérait susceptibles de mettre sa santé et sa sécurité en danger, sauf s'il a effectué son droit de façon abusive.

24.18 L'Employeur pourra imposer une mesure disciplinaire contre le Salarié qui refuse de se conformer aux règles de santé et de sécurité prévues aux lois et règlements ainsi qu'à toute règle de santé et de sécurité imposée par l'Employeur.

Transport de fardeaux

24.19 Il est interdit pour l'Employeur de faire transporter, à l'aide de toute machine ou équipement, un fardeau au-dessus de Salariés, en l'absence d'un signaleur.

Hygiène sur les lieux de travail

24.20 L'Employeur doit fournir de l'eau potable aux Salariés dans des récipients hygiéniques à l'abri de la poussière et à des endroits faciles d'accès.

L'Employeur doit également aménager un endroit convenable et propre, équipé de tables, de chaises ou de bancs afin de permettre aux Salariés de prendre leur repas.

L'Employeur doit, de plus, aménager un endroit convenable et propre afin de permettre aux Salariés de changer de vêtements et de déposer leurs vêtements de travail pour qu'ils puissent sécher.

L'Employeur doit finalement veiller à ce que les Salariés puissent avoir accès à une ou à plusieurs salles de toilette munies de tous les accessoires nécessaires.

La température des espaces et locaux ci-dessus mentionnés doit être chauffée et maintenue en tout temps à une température convenable.

Aucun outillage ou équipement ne doit se trouver dans ces espaces et locaux.

Syndicat	Employeur
EV	EP

ARTICLE XXV : OUTILS ET ÉQUIPEMENT

25.01 L'Employeur met à la disposition des Salariés un endroit approprié pour déposer leurs vêtements et des cases avec cadenas pour leurs effets personnels.

Fourniture

25.02 L'Employeur fournit gratuitement au Salarié tous les outils et équipements de sécurité nécessaires pour leur permettre d'effectuer leur travail.

Ces outils et équipements de sécurité en cause sont, de façon non limitative les suivants :

- tablier de cuir pour les Salariés classifiés « métiers d'atelier » (metal trades) travaillant sur le meulage (grinder) ;
- bottes et habits de caoutchouc ;
- gants de sécurité ;
- casque de sécurité;
- doublure de casque de sécurité ;
- ceinture de sécurité ;
- vitre d'approche corrective à l'intérieur du masque de soudure ;
- gants de soudure ;

Pour les travaux de soudure en tuyauterie, l'Employeur s'engage à fournir gratuitement :

- des mitaines de soudure ;
- le boléro ou, selon le cas, la cape de soudure (jacquet) lorsque requis ;

L'Employeur devra rembourser sous réserve des conditions ci-dessous mentionnées, les consumables suivants lorsque le salarié utilise son équipement de protection personnel au lieu de celui offert par l'Employeur:

→ Vitre électronique pour masque de soudage : suivant l'autorisation au préalable de l'Employeur et sur présentation de la facture, la valeur maximale remboursée étant de 75,00 $ l'unité et jusqu'à concurrence de deux (2) vitres de remplacement par année.

→ Vitre claire pour masque de soudage : suivant l'autorisation au préalable de l'Employeur et sur présentation de la facture, la valeur maximale remboursée étant de 12,00 $ l'unité.

→ Filtre de rechange pour masque de soudage et/ou meulage muni d'une protection respiratoire : suivant l'autorisation au préalable de l'Employeur et sur présentation de la facture, la valeur maximale remboursée étant de 200,00 $ par ensemble et jusqu'à concurrence de trois (3) ensembles par année.

Nonobstant ce qui précède, l'Employeur peut, à sa discrétion, décider de fournir les consumables mentionnés au paragraphe précédent.

Syndicat	Employeur
EV	EP

Indemnité de déplacement

25.03 Le Salarié qui, à la demande de l'Employeur, utilise son véhicule personnel pour un déplacement en lien avec son travail reçoit une indemnité de 0,49 $ du kilomètre parcouru.

25.04 L'Employeur doit verser, pour frais de déplacement, pour les salariés des classifications *tuyauteur* et *soudeur en tuyauterie*, l'une ou l'autre des indemnités suivantes pour chaque jour de travail :

→ Un montant de 23,98 $ lorsque le domicile du salarié est situé à plus de 48 km de l'établissement, ce montant sera porté à 25,17 $ à compter du 26 avril 2026, à 26,43 $ à compter du 25 avril 2027 et à 27,49 $ à compter du 30 avril 2028;

→ Un montant de 41,47 $ lorsque le domicile du salarié est situé à plus de 72 km de l'établissement, ce montant sera porté à 43,54 $ à compter du 26 avril 2026, à 45,72 $ à compter du 25 avril 2027 et à 47,54 $ à compter du 30 avril 2028;

→ Un montant de 46,91 $ lorsque le domicile du salarié est situé à plus de 88 km de l'établissement, ce montant sera porté à 49,26 $ à compter du 26 avril 2026, à 51,72 $ à compter du 25 avril 2027 et à 53,79 $ à compter du 30 avril 2028;

→ Un montant de 175,00 $ lorsque le domicile du salarié est situé à 120 km ou plus de l'établissement, ce montant sera porté à 184,00 $ à compter du 26 avril 2026, à 193,00 $ à compter du 25 avril 2027 et à 200,00 $ à compter du 30 avril 2028;

Les indemnités prévues aux articles 25.03 et 25.04 de la présente convention collective doivent être payées séparément du salaire.

Indemnité et équipement de sécurité

25.05 L'Employeur doit verser au Salarié des classifications *tuyauteur* ou *soudeur en tuyauterie*, à titre d'indemnité ayant pour but de permettre à ce dernier de se procurer l'équipement de sécurité nécessaire à l'exécution de son travail, un montant correspondant à celui prévu à la convention collective du secteur industriel pour l'industrie lourde de l'industrie de la construction pour son métier ou son occupation.

25.06 L'Employeur doit verser au Salarié d'une classification autre que celles mentionnées à l'article 25.05, à titre d'indemnité ayant pour but de permettre à ce dernier de se procurer des bottes de sécurité obligatoires à l'exécution de son travail, un montant de 0,80 $ pour chaque heure travaillée par celui-ci.

Ce montant sera augmenté, le cas échéant, proportionnellement aux augmentations de l'indemnité pour les bottes de sécurité prévue à la convention collective du secteur industriel de l'industrie de la construction.

Cependant, l'Employeur fourni gratuitement le casque de sécurité à ces mêmes Salariés.

Article XXVI : RÉMUNÉRATION AU RENDEMENT

26.01 Aucun système de rémunération au rendement ou toute rémunération sur une base de travail à la pièce, attaché ou non à un système de bonis, à forfait ou pour un prix fixe, ne peut être mis en application par l'Employeur sans le consentement écrit du Syndicat.

Syndicat	Employeur
EV	EP

Article XXVII : SOUDURE À HAUTE PRESSION

27.01 Si un soudeur à haute pression doit, sur l'ordre l'Employeur, se prêter à une épreuve secondaire d'habilité, ce dernier devra rémunérer le Salarié pour temps nécessaire pour se faire à son taux horaire régulier et lui rembourser tous les frais de déplacement relatifs à ce sujet.

27.02 Le soudeur qui subit un examen peut obtenir de l'Employeur, ou de la personne qui a exigé l'examen, une copie du rapport de l'examen.

Syndicat	Employeur
EV	EP

Article XXVIII : MÉTIERS ET JURIDICTION DE TRAVAIL

Métiers de construction et métiers d'atelier (Building trades et metal trades) :

28.01 L'employeur consent à ce que tout travail relié à la fabrication des tuyaux pliés, incluant l'opération de machines de pliage, d'assemblage de tuyaux soudés et/ou de tuyauterie assemblée, peu importe la nature du matériel ou la méthode d'assemblage utilisée, soit effectué par des Salariés apprentis ou détenteurs d'un certificat de compétence compagnon des métiers de construction aux taux horaires de salaire prévus au texte de la convention collective du secteur industriel de l'industrie de la construction.

28.02 L'Employeur reconnait que les travaux relatifs à des modules ou « skids », à l'assemblage de tuyauterie, de turbines, de valves et d'équipements reliés à la tuyauterie, doivent obligatoirement être effectués par des Salariés détenteurs d'un certificat de compétence compagnon ou apprenti *tuyauteur* de l'industrie de la construction.

L'Employeur reconnait également que le montage, le démontage, ainsi que la manutention d'échafaudage relatif à des travaux de modules ou « skids » doivent obligatoirement être effectués par des Salariés détenteurs d'un certificat de compétence compagnon ou apprenti *tuyauteur* de l'industrie de la construction.

L'Employeur reconnait aussi que les travaux relatifs à la coupe de tuyaux, avec l'emploi d'un procédé thermique, doivent obligatoirement être effectués par des Salariés détenteurs d'un certificat de compétence compagnon *tuyauteur,* apprenti *tuyauteur* ou par des Salariés détenteurs d'un certificat de compétence occupation soudeur spécialisé en tuyauterie haute-pression.

Nonobstant le paragraphe qui précède, les classifications *métier d'atelier 4e année* et *métier d'atelier 5e année* pourront effectuer des travaux relatifs à la coupe de tuyaux avec l'emploi d'un procédé thermique.

28.03 Relativement aux tâches se rapportant au pliage des tuyaux, à la fabrication d'assemblage de tuyauterie, et à d'autres produits divers, les Salariés classifiés « métiers d'atelier » (metal trades) peuvent être affectés aux tâches suivantes :

1. Le déchargement, la manutention, l'empilage et l'entreposage de tuyauterie, de soupape, de raccord, et d'autres pièces similaires servant à la fabrication ou à l'assemblage.

2. Le chargement de la tuyauterie et des matériaux dans des wagons ferroviaires ou dans des camions.

3. La manutention de la tuyauterie en préparation pour le pilage ainsi que le procédé de pliage où des fourneaux sont utilisés.

4. L'opération et le blocage de toutes les grues, chariots élévateurs, camions et de tout autre équipement utilisé pour la manutention en usine.

5. L'opération des fourneaux et de l'équipement servant au préchauffage et au traitement des métaux.

6. Le façonnage des brides ou tout travail exécuté avec une perceuse, un tour horizontal ou vertical.

7. La fabrication de tout produit autre que ceux normalement acceptés comme tuyaux pliés, assemblage de tuyauterie ou assemblage de tuyaux soudés sera considéré comme étant pour des items de catalogue, i.e., travail des métiers d'atelier.

8. Tout le coupage et le chanfreinage reliés à la tuyauterie à l'aide d'appareils tel qu'une scie à ruban ou une scie mécanique à l'exception des chalumeaux et appareils à gaz utilisés pour le coupage et le chanfreinage relié à l'assemblage des tuyaux, ainsi que pour l'alésage conique (tapered bore), lesquelles tâches relèvent des Salariés des classifications *tuyauteur* ou *soudeur en tuyauterie*.

9. Le nettoyage, le décapage, la peinture, l'identification des pièces, l'obturation des tuyaux et la protection des soupapes, tuyaux, etc.

10. La fabrication et l'installation des protecteurs de tuyaux et de brides.

11. L'opération de tout équipement nécessaire à la fabrication des articles de catalogue.

12. Le travail d'entretien.

13. Les tâches reliées aux travaux de rainures « victaulic » et de filets, mais uniquement lorsqu'aucun *tuyauteur apprenti* n'est disponible pour effectuer ces tâches.

Travaux additionnels effectués par des Salariés classifiés « métiers d'atelier » (metal trades)

28.04 Outre les travaux mentionnés à l'article 28.03, les Salariés classifiés « métiers d'atelier » (metal trades) peuvent également effectuer des travaux additionnels suivants :

1. L'opération de n'importe quel équipement nécessaire à la fabrication de réservoirs, vaisseaux, hottes, glisseurs, canalisations, et produits autres que système de tuyauterie.

2. Ceux relatifs aux suspensoirs, aux supports, aux dormants, aux patins, aux étançons, aux ancrages, aux guides et aux pièces encastrées.

3. Ceux associés aux applications de couche sur des composantes en fibre de verre à l'exception de la fabrication de la tuyauterie en fibre de verre.

   Tout Salarié de la classification de *tuyauteur* affecté à des travaux de fibre de verre (fiberglass) doit recevoir la prime prévue à la convention collective secteur industriel pour l'industrie lourde dans l'industrie de la construction, en plus du taux horaire de salaire applicable à sa classification pour chaque heure de travail effectuée.

Syndicat	Employeur
EV	EP

4. Ceux relatifs aux traitements chimiques tel que, mais de façon non limitative, ceux relatifs au décapage, à la passivation et au revêtement de tuyaux.

5. Ceux relatifs aux coupures à froid sur des pièces existantes devant être modifiées.

6. Ceux relatifs au démantèlement d'un dispositif nécessaire à la réalisation d'essais de pression, de test hydrostatique ou de tests pneumatiques.

Reconnaissance des années d'expérience des Salariés

28.05 L'Employeur reconnait que les années d'expérience accumulées par les Salariés classifiés « métiers d'atelier » (metal trades) et « soudeurs en tuyauterie 1ère et 2ème année » sont reconnues d'un atelier à un autre. La preuve de ces années d'expérience incombe alors aux Salariés.

Syndicat	Employeur
EV	EP

Article XXIX : DISPOSITIONS DIVERSES

Outils, vêtements et équipements

29.01 Lorsque les vêtements, l'équipement ou les outils d'un Salarié sont gravement endommagés en raison d'un usage abusif ou détruits sur les lieux de leur travail, l'Employeur doit payer la valeur de remplacement de ceux-ci.

Le remboursement des outils se fera en vertu de la liste des outils soumise à l'Employeur en vertu de l'article 25.02.

Le Salarié doit, à l'appui de sa demande de dédommagement pour le remplacement de ses vêtements, de son équipement ou de ses outils en vertu du présent article, devra soumettre, à l'appui de celle-ci, une déclaration faite sous serment à cet effet en deux exemplaires.

29.02 Lorsque les outils sont fournis à un Salarié, il doit en faire bon usage et les rendre à l'Employeur ou au donneur d'ouvrage en bon état compte tenu de l'usure normale.

Appels

29.03 L'Employeur se doit de transmettre au Salarié concerné, dès leur réception, les appels téléphoniques urgents durant les heures de travail.

L'Employeur installe un appareil téléphonique à l'usage des Salariés dans un endroit approprié, pour des appels locaux effectués uniquement pendant les périodes de repos ou de repas.

Annexes et lettres d'entente

29.04 Les annexes ainsi que les lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective.

Respect des lois et règlements

29.05 Les parties aux présentes consentent à se conformer aux lois provinciales et fédérales actuellement en vigueur ou qui pourraient le devenir pendant la durée de la présente convention collective.

Réajustement d'ordre monétaire

29.06 Pour la durée de la présente convention collective, l'Employeur s'engage à réajuster les salaires, le pourcentage d'indemnité pour les périodes de vacances annuelles, sa contribution au régime des avantages sociaux ainsi que le montant des primes payables en vertu de la présente convention collective, à compter des augmentations à cet effet qui sont ou seront prévues au texte de la convention collective du secteur industriel de l'industrie de la construction.

Syndicat	Employeur

Article XXX : COORDONNÉES

30.01 Les Salariés, mis à pied ou non, avisent le service des ressources humaines de l'Employeur par écrit de tout changement d'adresse. Une copie de l'écrit envoyé est fournie au Syndicat par l'Employeur dans les sept (7) jours suivant la réception dudit changement d'adresse.

Syndicat	Employeur
FV	EP

Article XXXI : DURÉE DE LA CONVENTION

31.01 La présente convention est en vigueur à compter du 27 avril 2025 et se termine le 28 avril 2029.

31.02 Les dispositions de la présente convention trouvent rétroactivement application au 27 avril 2025.

31.03 En ce qui concerne les augmentations d'ordre monétaire, celles-ci entreront en vigueur aux dates déterminées au texte de la convention collective du secteur industriel de l'industrie de la construction.

31.04 Le Syndicat et l'Employeur s'engagent à ne pas décréter une grève ou un lock-out durant la durée de la présente convention collective.

31.05 Une des parties aux présentes peut informer l'autre partie par écrit au cours des quatre-vingt-dix (90) jours avant l'expiration de la convention collective de son désir d'entamer des négociations pour procéder au renouvellement de la convention.

31.06 Si une entente n'est pas conclue à l'expiration de la présente convention collective et que les négociations se continuent, les conditions de travail contenues dans la présente convention trouveront application jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective ou jusqu'à l'exercice par l'une ou l'autre des parties du droit de grève ou du droit au lock-out.

EN FOI DE QUOI chacune des parties aux présentes a fait signer par ses représentants dûment autorisés, la présente convention, ce 2025

ASSOCIATION UNIE DES COMPAGNONS ET APPRENTIS DE L'INDUSTRIE DE LA PLOMBERIE ET DE LA TUYAUTERIE DES ÉTATS-UNIS ET DU CANADA, SECTION LOCALE 144

Éric Verdon, agent d'affaires

MACO MÉCANIQUE INC.

Éric Patry, directeur

Syndicat	Employeur
EV	CP

ANNEXE A

TAUX RÉGULIER DE SALAIRE

Classification	Échelon & Périodes d'app.	Taux de salaire 27 avril 2025	Taux de salaire 26 avril 2026	Taux de salaire 25 avril 2027	Taux de salaire 30 avril 2028
Tuyauteur	Compagnon	48,37	50,79	53,33	55,46
Tuyauteur	Apprenti - 1	24,19	25,40	26,67	27,74
Tuyauteur	Apprenti - 2	29,03	30,48	32,01	33,29
Tuyauteur	Apprenti - 3	33,86	35,55	37,33	38,82
Tuyauteur	Apprenti - 4	41,13	43,19	45,35	47,16
Soudeur en tuyauterie	-	48,37	50,79	53,33	55,46
Soudeur en tuyauterie (sans certificat de compétence délivré par la CCQ)	1ère année***	29,02	30,47	31,99	33,27
Soudeur en tuyauterie (sans certificat de compétence délivré par la CCQ)	2e année***	41,12	43,18	45,33	47,15
Métier d'atelier	1ère année***	24,12	25,33	26,59	27,66
Métier d'atelier	2e année***	25,80	27,09	28,44	29,58
Métier d'atelier	3e année***	26,88	28,22	29,64	30,82
Métier d'atelier	4e année***	28,89	30,33	31,85	33,13
Métier d'atelier	5e année***	30,69	32,22	33,84	35,19
Préposé au matériel	-	32,54	34,17	35,88	37,31
Opérateur de grue		34,56	36,29	38,10	39,63

Syndicat	Employeur
FV	GP

Opérateur de machine à commande numérique		36,64	38,47	40,40	42,01
Soudeur/assembleur de réservoirs sous pression**		34,81	36,55	38,38	39,91
Soudeur/assembleur de structures métalliques		32,94	34,59	36,32	37,77

*** Le terme « année » étant défini comme une période cumulée de deux mille (2000) heures d'apprentissage, excepté pour les classifications *métier d'atelier 4e année* et *5e année* qui s'obtiennent en fonction des compétences acquises par le salarié ainsi qu'en fonction des besoins de l'Employeur.

ANNEXE B

POURCENTAGES D'INDEMNITÉ POUR JOUR FÉRIÉ ET CHÔMÉ, VACANCES ANNUELLES OBLIGATOIRES ET CONGÉS ET ABSENCES POUR RAISONS FAMILIALES

Date d'embauche	Pourcentages d'indemnité
De la date d'embauche à moins de 3 ans de celle-ci	7,2%
De 3 ans de la date d'embauche à moins de 5 ans de celle-ci	9,2%
De 5 ans de la date d'embauche et plus	12%